

Relations industrielles Industrial Relations



[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 11, numéro 3, juin 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022624ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022624ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Gagné, J.-H. (1956). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(3), 195–207. <https://doi.org/10.7202/1022624ar>

Résumé de l'article

Dans la présente chronique nous rapporterons quelques décisions arbitrales concernant les sujets suivants : l'ancienneté et les salaires.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Dans la présente chronique nous rapporterons quelques décisions arbitrales concernant les sujets suivants : l'ancienneté et les salaires.

1—L'ANCIENNETÉ

La question de l'ancienneté, avec ses différents types de cas caractéristiques, devient un problème de plus en plus étudié par les conseils d'arbitrage. Nous en donnerons quelques exemples récents.

Dans le cas d'un arbitrage concernant la compagnie *Duplan of Canada Limited, Montmagny*¹, nous pouvons lire les remarques suivantes à ce sujet dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical. L'auteur de ce rapport s'exprime d'abord ainsi :

« La convention actuelle donne à l'ancienneté un effet très limité. En effet, elle ordonne de « prendre en considération l'habileté et la stabilité des employés et, à habileté et stabilité égales, la séniorité. »

Un peu plus loin, il continue en disant :

« En face de la concurrence extrême qui sévit actuellement dans cette industrie, il faut que l'employeur puisse prendre tous les moyens d'obtenir le meilleur rendement. On ne doit pas l'obliger à accorder les promotions aux plus anciens et non pas aux plus habiles ouvriers. »

« Cependant, pour ce qui est des réductions de personnel, je suis d'avis que des considérations sociales impérieuses doivent faire prévaloir l'ancienneté. »

L'auteur termine sa discussion sur ce point, en émettant le principe suivant :

« Puisque toutes les mesures de sécurité sociale tendent inéluctablement à favoriser l'embauchage des ouvriers

jeunes, il faut nécessairement qu'en retour la permanence des ouvriers âgés soit assurée le mieux possible. »

Dans un autre cas, celui de la *Beacoming Optical and Precision Co.*², il s'agit du réembauchage d'un ouvrier à la place d'un autre qui aurait dû l'être selon les prétentions du syndicat, le tout en vertu d'une clause d'ancienneté sur la base d'usine. Voici comment le président du conseil d'arbitrage ainsi que l'arbitre patronal s'expriment sur ce point :

« Nous croyons — et c'est aussi le contrat collectif qui le dit — que l'embauchage, la mise à pied, et le réembauchage font partie des droits du patron.

Ce dernier est cependant limité par la clause qui l'oblige à considérer la compétence, l'ancienneté, etc.

Et le mémoire soumis par le syndicat nous représente que l'ancienneté étant, aux termes de la convention collective, non seulement une ancienneté départementale, mais une ancienneté d'usine, Birtz avait le droit d'exiger que l'on fasse, si nécessaire, tout un chambardement dans le travail accompli par divers employés pour lui faire une place, et lui procurer les travaux faciles qu'il aurait pu exécuter.

Nous ne croyons pas que le syndicat ait le droit de dicter ainsi à l'em-

(1) Différend entre Duplan of Canada Limited, Montmagny et le Syndicat National Catholique du Textile de Montmagny Inc. Rapport minoritaire en date du 15 mai 1956. Pages 1 et 2. Membres du tribunal: président, Lucien Lortie; arbitre patronal: Pierre Letarte; arbitre syndical: Me Louis-Philippe Pigeon.

(2) Ministère du Travail, document No 951, pages 2 et 3; date de la sentence 18 octobre 1955. Différend entre le Syndicat national des employés de Beacoming Optical and Precision Co. Membres du tribunal: président: Joseph Marier; arbitre patronal: André Villeneuve, arbitre syndical: Me Pierre Vadeboncoeur.

GAGNE, JEAN-H., LL.L., M.Sc.Soc. (relations industrielles); chargé de clinique en jurisprudence du travail à l'Université Laval.

ployeur la façon de diviser le travail entre ses divers employés, et cela avec une convention collective ordinaire.

Mais la clause de la convention collective qui régit les droits d'ancienneté est rédigée dans des termes qui ne se trouvent pas dans beaucoup des contrats que nous connaissons.

Quand il s'agit de ré-embauchage, dit la convention collective de Beacoming Optical, on doit tenir compte de l'ancienneté, pourvu toutefois que l'employé plus ancien possède, DU SEUL AVIS DE LA COMPAGNIE, la compétence, l'habileté et l'efficacité voulues pour exécuter le travail requis.

En inscrivant dans la convention les mots du SEUL AVIS DE LA COMPAGNIE, le syndicat réduisait singulièrement son droit de se plaindre dans un cas comme celui qui nous occupe.

Nous estimons, avec la preuve, que l'employeur a agi avec bonne foi et avec justice. Nous ajoutons qu'avec la clause plus haut citée, il nous semble que la compagnie était le seul juge, et que nous ne pouvons décider autrement qu'elle ne l'a fait, puisqu'il était question d'habileté et d'efficacité pour un travail donné, et que le syndicat avait d'avance accepté sur ce point la seule opinion de l'employeur. Le grief est mal fondé, et ne peut être retenu. »

L'arbitre syndical ne partage pas l'opinion majoritaire des membres du tribunal et nous croyons que son argument est très bien résumé dans l'extrait suivant de son rapport minoritaire :

« L'argument de base du Syndicat était que le régime d'ancienneté en vigueur était d'ancienneté d'usine et que la seule manière de respecter la clause en question était l'arrangement proposé. Je cite : « Les droits d'ancienneté seront valables sur la base de l'usine en entier » (paragraphe « C », article 12, convention collective). Les prétentions du Syndicat s'appuyaient également sur le paragraphe « D » que voici : « Dans les cas de licenciement, mise à pied, promotion, réembauchage transferts, la Compagnie agira autant que possible d'après la base de l'ancienneté pourvu que les employés les plus anciens possèdent, du seul avis de la Compagnie, les qualités REOUISES, HABILITE, EFFICACITE, ASSIDUITE,

POUR ETRE MAINTENUS DANS LEUR EMPLOI, PROMUS, REEMBAUCHES, TRANSFERES », (paragraphe « D », article 12, convention collective). Ces deux articles établissent clairement et de toute évidence que les plus anciens doivent accomplir les travaux offerts pourvu qu'ils aient les qualités requises pour être maintenus dans leur emploi. Il s'agit donc, à n'en point douter, d'une clause qui garantit à l'ouvrier d'une capacité NORMALE la reconnaissance de ses droits d'ancienneté à l'égard des travaux à effectuer. Les mots : « du seul avis de la compagnie » se rapportent non pas à l'appréciation du degré d'efficacité et d'habileté entre deux individus mais seulement à la question de savoir si les employés concernés sont capables ou non d'accomplir le travail d'une manière à être maintenus dans leur emploi, ce qui est évidemment l'expression d'une moyenne ou d'un minimum. La logique apparemment irréfutable de cette interprétation ne semble pas avoir conquis l'adhésion de mes collègues du tribunal. Je ne puis accepter leur interprétation, car elle s'écarte de la ligne de raisonnement que je viens d'exposer et ne rend pas compte des éléments essentiels et limités qui caractérisent les deux paragraphes de la convention collective que je viens de citer. »

Toujours en rapport avec cette question d'ancienneté, nous voulons référer les lecteurs au cas de *Asbestos Corporation Co. et le Syndicat National des Employés de Asbestos Corporation*³.

Dans ce cas, il s'agit encore d'une promotion accordée à un employé et qui selon les prétentions du syndicat aurait dû être accordée à un autre en vertu des dispositions de la clause de l'ancienneté contenue dans la convention collective.

Voici comment s'exprime le rapport majoritaire des arbitres sur ce point :

« Les questions de promotion étant du domaine de la direction, en vertu de la Convention Collective, nous

(3) Ministère du Travail, document No 955, pages 1 et 2; date de la sentence: 11 novembre 1955. Différend entre Asbestos Corporation Co. et le Syndicat National des employés de Asbestos Corporation. Membres du tribunal: président: Joseph Marier; arbitre patronal: Albert Leblanc; arbitre syndical: Théodore Lespérance.

estimons que le Syndicat, pour réussir, devait prouver que la Compagnie s'était rendue coupable d'injustice grave, ou de favoritisme évident en considérant les facteurs indiqués dans la clause 12 de la convention, seule clause limitant sur ce point les pouvoirs de la direction. Rien de tel n'a été prouvé. »

Un peu plus loin, le même rapport majoritaire expose ainsi la prétention des représentants du syndicat:

« Or on nous soutient qu'avec une telle convention, et dans le cas de promotion, l'employeur n'a pas le droit de considérer la compétence relative des candidats à une promotion. Aux fins de la promotion, tous les candidats seraient sur le même pied au point de vue compétence, pourvu qu'ils possèdent la compétence minima, ou normale comme l'appelle le syndicat. »

Le rapport majoritaire renvoie le grief présenté par le syndicat, et conclut par ces termes:

« La prétention du syndicat, au reste, en plus d'être injuste pour l'employeur, serait aussi très injuste pour les ouvriers. Ce serait la plupart du temps en vain qu'ils feraient des efforts pour atteindre à une compétence au-dessus de la normale, ou à une compétence exceptionnelle. Il nous semble que ce serait consacrer légalement le règne de la médiocrité. »

Le rapport minoritaire présenté par l'arbitre syndical dans cette affaire est intéressant en ce qu'il expose ce que les représentants ouvriers ont convenu d'appeler aujourd'hui: la compétence normale en regard de l'application d'une clause d'ancienneté. Nous donnerons quelques extraits de ce rapport qui nous semblent les plus révélateurs. L'auteur de ce rapport s'exprime d'abord ainsi: ⁴

« Imposer au syndicat l'obligation pour réussir, de prouver injustice grave ou favoritisme, c'est accorder à l'opinion de la compagnie une valeur de présomption qui peut conduire aux pires abus et qui n'est d'ailleurs aucunement justifiée par la convention existante.

Il me paraît inadmissible qu'il suffise pour la Compagnie de prendre une décision ou d'exprimer une opinion, pour que cette décision et cette opinion acquièrent valeur de chose jugée. Et puisque la convention reconnaît sans restriction le droit pour les employés de soumettre à l'arbitrage la décision de la Compagnie, pourquoi viendrait-on limiter ce droit de redressement au cas de favoritisme et d'injustice grave? Une pareille conclusion ne me paraît justifiée ni en droit strict ni en équité.

En matière de séniorité, même s'il appartient à la direction de prendre la décision initiale quant à une promotion, la convention qui stipule le droit pour les employés qui se croient lésés par cette promotion, de faire un grief et de le soumettre à l'arbitrage, ne doit pas être un vain mot. »

Un peu plus loin, il ajoute:

« Il résulta de la nature même des faits en présence, qu'il appartient à l'employeur de soutenir sa décision. Car le nombre d'années de service étant un fait précis, mathématique et indiscutable, ce facteur doit produire naturellement son effet A MOINS QUE le facteur « compétence » ne vienne légitimement l'écartier. »

Et l'auteur termine ainsi son exposé en démontrant ce qu'il entend par compétence normale et comment elle vient en contradiction avec ce que l'on a convenu d'appeler la compétence relative dans l'employés. Voici:

« Mais le syndicat a présenté un argument de droit suivant lequel il interprète le terme « compétence » que l'on trouve dans les dispositions de la convention relatives à la séniorité, comme excluant l'idée de la « compétence relative » pour signifier seulement la compétence en fonction des exigences normales d'une tâche. Cet argument dérive des dispositions particulières de la convention collective qui inclut une évaluation des tâches pour chaque occupation suivant un plan minutieusement détaillé où les divers facteurs entrant en ligne de compte sont appréciés suivant une échelle de valeur déterminée. Le syndicat invoque qu'en de telles conditions, ce serait ignorer les termes de la convention collective que de chercher en dehors ou au-delà des élé-

(4) Ibid. pages 3 et 4.

ments précis contractuellement établis pour préférer un candidat à un autre lorsque tous sont reconnus compétents pour exécuter la tâche telle que contractuellement définie. Cet argument est bien fondé et justifié dans le cas, lequel constitue un cas d'espèce ne signifiant pas l'établissement d'une jurisprudence nouvelle en matière de séniorité. A tout le moins, les termes particuliers de la convention existante révèlent le souci des parties de préciser avec soin, et même minutie, les éléments composant la valeur de chaque occupation et partant, les raisons que l'employeur invoque pour préférer un candidat à un autre en écartant le nombre des années de service doivent être des raisons précises et liées d'une façon certaine aux éléments constitutifs de la tâche. Rien de tel n'a été présenté par l'employeur dans le cas soumis au présent arbitrage. Je suis donc d'avis que le grief doit être accueilli et que la promotion aurait dû être accordée à l'employé Maurice Samson.»

2—LES SALAIRES

Toute demande d'augmentation de salaires dans une compagnie qui fait partie du secteur de l'industrie textile est actuellement difficile à obtenir pour bien des raisons. En général, le conseil d'arbitrage doit prendre en considération la situation déficitaire de l'entreprise elle-même en premier lieu, et en deuxième lieu la situation générale de l'industrie textile au Canada et dans la Province de Québec.

Le cas de la compagnie Duplan of Canada, Montmagny,⁵ est un cas type d'un tel genre d'entreprise et nous croyons que le rapport minoritaire de l'arbitre désigné par le Syndicat contient des remarques extrêmement intéressantes sur ces deux questions. Nous rapportons ici quelques extraits qui sont de nature à nous éclairer sur la discussion faite par cet arbitre.

Après avoir exposé son opinion sur la situation déficitaire en cause qui amène l'auteur de ce rapport à conclure que, selon lui, il est inadmissible qu'un régime de salaire inférieur à la moyenne se perpétue dans l'entreprise qui est concernée, même si elle est grandement déficitaire, il s'exprime ainsi sur la situation générale de l'industrie textile:

« Je dois dire que les ouvriers de l'industrie textile me paraissent actuellement victimes d'une grave injustice sociale. »

Il pose ensuite la question suivante, à savoir: « Quelle est la cause de cette situation pénible ? » Et il répond ainsi:

« Il est évident que c'est le marasme général de l'industrie textile. Des statistiques récemment publiées démontrent qu'en 1954 cette industrie a, dans l'ensemble, subi un déficit de plus d'un million de dollars. En 1955, le rendement total sur le capital investi ne s'y est élevé qu'à 2.11% alors que le rendement moyen de l'industrie canadienne était de 11.10%. Il est donc évident que, malgré des salaires inférieurs, les entreprises textiles n'ont pas été profitables. »

Et après avoir ainsi exposé la cause de la situation, il exprime son opinion sur les moyens à prendre:

« Puisque la véritable cause de l'injustice dont souffrent les ouvriers du textile c'est l'état général de toute une industrie financièrement incapable de rémunérer adéquatement ses travailleurs, il me paraît qu'il existe une situation où les pouvoirs publics ont le devoir d'intervenir. »

Il continue plus loin en donnant son opinion sur la concurrence qui existe entre les manufacturiers de produits textiles:

« Il est tout à fait évident que l'industrie textile subit actuellement un régime de concurrence excessive. La preuve nous l'a démontré: on en est rendu à accepter de vendre certaines catégories de marchandises à perte, parce qu'en le faisant on reste dans le marché et l'on subit une perte moindre que si l'on gardait les machines inactives. »

L'auteur de ce rapport discute ensuite des moyens à prendre « pour faire en sorte que la concurrence se tienne dans les limites raisonnables ». Et il répond ainsi à cette question:

« Au point où en sont rendues les choses dans l'industrie textile, on doit se demander si la législation fédérale contre les coalitions ne devrait pas être modifiée pour permettre des

(5) Voir référence 1, pages 5 & s.

ententes entre producteurs quand des conditions de concurrence excessive sévissent dans une industrie donnée. »

Et plus loin il ajoute:

« *Le gouvernement fédéral devrait être autorisé quand, par suite de concurrence excessive, l'ensemble d'une industrie ne gagne pas 5% sur le capital investi, à émettre une proclamation suspendant la prohibition des ententes ou coalitions jusqu'à ce que ce rendement soit atteint. On pourrait de la sorte mettre nos manufacturiers en mesure de faire face, sans trop de dislocations, à la situation créée par l'importation de marchandises étrangères.* »

Dans une autre sentence arbitrale, celle qui concerne la compagnie J.-B. Laliberté Ltée,⁶ les arbitres discutent et

décident du rapport qui peut exister entre le paiement du salaire ou le boni ou commission accordé aux employés du commerce. Le rapport majoritaire des arbitres, l'arbitre patronal étant dissident, s'exprime d'abord ainsi sur les circonstances qui entourent ce cas particulier:

« *L'article 11 de l'Exhibit S-2 (page 7) permettait expressément de compenser le salaire dû par les bonis ou commissions. Toutefois, cette compensation était réservée aux seuls membres de l'ASSOCIATION DES MARCHANDS DÉTAILLANTS, DISTRICT DE QUEBEC, SECTION DE LA NOUVEAUTE. Il n'est pas de notre intention de discuter de la légalité de cet article 11 en regard du quatrième sous-paragraphe du paragraphe « n » de l'Article 4 (page 21 de S-2) qui constituait une clause du décret, et défendait de compenser le salaire dû par une commission. A ce sous-paragraphe qui régissait les non-membres de l'ASSOCIATION DES MARCHANDS l'on trouve à peu près la même expression que l'on rencontre au paragraphe 8 de l'Article 13 de l'Exhibit S-1. En effet, ce sous-paragraphe se lit comme suit :*

« *Toute commission sera réputée être due en plus du salaire ici déterminé.* »

« *Cette phrase a toujours été appliquée comme signifiant que les commissions étaient dues en plus des taux de salaires que l'on trouve aux autres paragraphes de l'Article 4. Comment peut-on dire que le paragraphe 8 de l'Article 13 n'est pas dans le même sens? Comment peut-on affirmer que la nouvelle convention (S-1) permet de compenser la rémunération qui est due par les bonis ou commissions gagnés? Si l'on donne une autre portée à ce paragraphe 8 de l'Article 13, on lui enlève tout sens. D'ailleurs, pour que l'employeur puisse compenser la rémunération due par un boni ou une commission il faut dans la convention collective, une disposition. Or la nouvelle convention collective ne comporte plus de disposition qui traite de la compensation du salaire par les bonis gagnés.*

Au surplus, la nouvelle convention collective est beaucoup plus juste. En effet, une fois appliquée aux tiers (S-1) Article XVI, 1o) tout employeur membre ou non de l'Association des Marchands Détaillants, ne pourra compenser la rémunération due par les bonis ou commissions convenus ou en vigueur. »

Le rapport majoritaire des arbitres expose le cas d'une manière très précise avant de donner gain de cause au Syndicat dans cette affaire. Voici un extrait de cet exposé qui nous éclaire considérablement sur la matière en litige:

« *Après avoir ainsi exposé dans le texte même les prétentions écrites des parties et surtout après avoir pris note que le SYNDICAT a retiré partie de sa réclamation soit pour la période du 1er mars 1955 au 15 mars, le Conseil d'Arbitrage est d'avis qu'à compter de cette date du 15 mars 1955, la Compagnie J.-B. LALIBERTÉ LTEE alors régie par la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue le 15 mars 1955 entre le SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE QUEBEC INC., et LA SECTION DE NOUVEAUTE DE L'ASSOCIATION DES MARCHANDS DÉTAILLANTS DU DISTRICT DE QUEBEC ne peut compenser l'augmentation de salaire décrétée par la dite*

(6) Ministère du Travail, document No. 873, pages 3 et 6; date de la sentence: 8 février 1956. Différend entre le Syndicat Catholique des Employés Inc. et J.-B. Laliberté Ltée. Membres du tribunal: président: Me Henri Beaupré; arbitre patronal: André Dolbec, c.a.; arbitre syndical: Lucien Dorion.

CONVENTION par aucune commission ou boni, l'ancienne Convention Collective le permettant ayant été abrogée.

Si en effet, nous étudions l'Article 13 de cette CONVENTION du 15 mars 1955, nous lisons aux paragraphes 3, 6 et 8 :

a) Par. 3 — « Le salarié a droit à la rémunération fixée du seul fait de son travail, subordonné aux autres stipulations. »

b) Par. 6 — « Les taux de salaires supérieurs convenus entre l'employeur et le salarié ne peuvent être diminués pendant la durée de la CONVENTION si ce n'est à raison d'un changement de catégorie d'occupation ou après entente entre les parties. »

c) Par. 8 — « Les bonis ou commission intervenus entre l'employeur et le salarié, ou en vigueur, sont réputés être dus en plus de la rémunération ici prévue. »

Le conseil d'Arbitrage considère que si les parties à la CONVENTION du 15 mars 1955 avaient eu l'intention d'accorder le privilège de compenser l'augmentation de salaire par la commission, elle n'aurait apporté aucune modification à l'Article 11 de la CONVENTION du 31 juillet 1953.

Au surplus, il nous semble que l'Article 13, paragraphe 8, n'aurait plus aucun sens si l'employeur avait droit de compenser le salaire par la commission. Les commissions ou les bonis sont dus EN PLUS DU SALAIRE.

Enfin, si les parties avaient eu réellement l'intention de permettre à l'employeur de compenser le salaire par la commission, il leur aurait fallu amender le texte de l'Article 13, paragraphe 6, qui défend expressément de diminuer « les taux de salaires supérieurs convenus » sauf après entente entre les parties ou changement de catégorie d'occupation. »

Nous signalons à l'attention de nos lecteurs une intéressante décision d'un conseil d'arbitrage sur trois cas de griefs. Nous reproduisons en entier la décision du Président du tribunal ainsi que celle de l'arbitre patronal qui ne partage pas le point de vue du rapport majoritaire.

A S.Exc. Mgr Maurice Roy,
Archevêque de Québec,
Archevêché de Québec,
Québec.

Excellence,

En vertu du paragraphe (d) de la clause intitulée: « Conciliation et arbitrage », de la convention collective régionale régissant les parties au moment du conflit qui fait l'objet du présent arbitrage, vous avez constitué, en date du

29 mars 1955, un tribunal d'arbitrage formé de Me Jacques Flynn, arbitre patronal, de Me Marius Bergeron, arbitre syndical, et de Jean-Marie Martin, président.

Ce tribunal d'arbitrage a été établi pour régler le différend existant entre l'Institut St-Joseph de la Délivrance, représenté par l'Association Patronale des Services Hospitaliers de Québec Inc., et MM. Alfred et Noël Couture, employés de l'institution précédemment désignée et représentés par le Syndicat National Catholique des mécaniciens de machines fixes de Québec Inc.

En cours de délibération, à la requête de l'Ordinaire et selon la demande faite par le procureur du Syndicat National Catholique des mécaniciens de machines fixes de Québec Inc., le tribunal a accep-

Rapport du conseil d'arbitrage chargé de régler le différend entre l'Association Patronale des Services Hospitaliers de Québec Inc., agissant au nom de l'Institut St-Joseph de la Délivrance, dûment représenté par son procureur, Me Paul Lebel, d'une part; et le Syndicat National Catholique des mécaniciens de machines fixes de Québec Inc., dûment représenté par leur procureur, M. Jacques Archambault, d'autre part. Président du tribunal: M. Jean-Marie Martin; arbitre patronal: Me Jacques Flynn; arbitre syndical: Me Marius Bergeron.

té de considérer comme faisant partie du même litige le différend existant entre l'Institut St-Joseph de la Délivrance, représenté par l'Association patronale des Services Hospitaliers de Québec Inc., et M. Roméo Couture, employé de ladite institution et représenté par le Syndicat National Catholique des mécaniciens de machines fixes de Québec Inc.

Le tribunal a été appelé à se prononcer sur les points suivants:

- 1—Le différend est-il de la juridiction du tribunal ?
- 2—Les congédiements sont-ils fondés ?
- 3—Dans le cas où le tribunal en viendrait à la conclusion que les congédiements ne sont pas justifiés, le Conseil d'Arbitrage a-t-il juridiction pour décider des remèdes à apporter ?

1—LE DIFFÉREND EST-IL DE LA JURIDICTION DU TRIBUNAL ?

En référant au texte même de la convention régissant les parties de même qu'à la jurisprudence, qui ne semble pas faire de doute en cette matière, le tribunal en vient à la conclusion que le différend en cause, à savoir le congédiement des trois employés ci-dessus mentionnés, est un différend qui peut être soumis au présent Conseil d'Arbitrage.

Le tribunal ayant jugé qu'il était de sa compétence de se prononcer sur le différend devait donc connaître les raisons du congédiement de MM. Alfred, Noël et Roméo Couture.

2—LES CONGÉDIMENTS SONT-ILS FONDÉS ?

Examen de la preuve

ALFRED COUTURE à l'emploi de l'Institut St-Joseph de la Délivrance, de Lévis, depuis environ quarante ans, a été congédié le 18 novembre 1954. La lettre de congédiement indique que le renvoi est pour cause. Au moment du congédiement, l'employeur verse, et ce sans préjudice, à Alfred Couture ce qu'il lui doit jusqu'à la date du congédiement, plus une indemnité de vacances et le salaire d'une semaine de travail à titre de compensation finale.

NOEL COUTURE, à l'emploi de la même institution depuis environ dix ans, est congédié à la même date que son

père, Alfred Couture. La lettre de congédiement dans ce cas et les conditions dans lesquelles s'effectue la mise à pied sont identiques à la façon dont on a agi dans le cas d'Alfred Couture.

Quant au cas de ROMEO COUTURE, une lettre de recommandation en date du 12 avril 1954, écrite en sa faveur par la Révérende Mère Ste-Benoite, economo de l'Institut St-Joseph de la Délivrance, et la Révérende Mère St-François d'Assise, supérieure de la même institution, révèle que l'Institut St-Joseph de la Délivrance ne peut plus garder M. Roméo Couture à son emploi parce que l'employeur n'a plus suffisamment d'ouvrage à lui donner. Il a reçu, lui aussi, en plus du salaire pour travail fait, une indemnité de vacances et le salaire d'une semaine, au moment où on l'a remercié de ses services.

a) La preuve faite dans le cas de ROMEO COUTURE indique que le motif invoqué dans la lettre de recommandation du 12 avril par l'Institut St-Joseph de la Délivrance était fondé. Le tribunal en conclut qu'étant donné ces circonstances il doit accepter la décision de l'Institut St-Joseph de la Délivrance et, en conséquence, il rejette le grief de ROMEO COUTURE.

b) NOEL COUTURE, à l'emploi de l'Institut depuis dix-huit ans, assiste son père, Alfred, à la chaufferie; de plus, il est aide plombier et aide électricien.

L'analyse de la preuve, à son sujet, fait voir que NOEL COUTURE a montré de la mauvaise volonté à l'égard de son employeur et dans l'exécution de son travail, qu'il a fait preuve d'insubordination et d'un manque de respect assurément repréhensible, bien qu'il ait été averti, à quelques reprises, de s'amender. Pour cette raison, le Tribunal en vient à la conclusion que le grief est non fondé.

Toutefois le Tribunal considère qu'il aurait mieux valu que les autorités de l'Institut St-Joseph de la Délivrance aient procédé différemment à l'endroit de NOEL COUTURE avant de recourir à la mesure extrême du congédiement. Il eût été plus satisfaisant pour les parties en cause, et pour le Tribunal, si NOEL COUTURE avait d'abord été averti par écrit, ou du moins d'une façon plus officielle qu'il ne l'a été, de changer de conduite et de se conformer en tous points aux directives que ses supé-

rieurs avaient à lui donner, et si en même temps il avait été informé qu'en cas de nouvelle infraction, il s'exposait à une suspension de travail, qui serait suivie d'un renvoi si malgré cet avertissement et cette première sanction il persistait dans l'attitude qu'on pouvait lui reprocher.

Néanmoins l'omission de ces mesures de prudence et cette absence de conduite plus humaine de la part de l'employeur à l'égard de son employé n'atténuent pas les torts de NOEL COUTURE et ne justifient pas le Tribunal de donner raison à Couture.

c) ALFRED COUTURE âgé de soixante-deux ans, est au service de l'Institut St-Joseph de la Délivrance depuis quarante et un ans. La preuve n'a établi aucun fait précis ou d'une gravité suffisante pour être considéré par le Tribunal comme une cause réelle ou véritable de congédiement. Ainsi la preuve ne révèle pas d'incompétence chez cet employé; les fautes d'insubordination et de négligence qu'on aurait pu juger comme étant bien fondées et comme causes suffisantes de congédiement n'ont pas été établies dans la preuve. ALFRED COUTURE n'est sans doute pas exempt de tout blâme tant dans l'attitude qu'il a pu avoir envers son employeur que dans la diligence ou le soin qu'il a pu apporter dans l'exécution de son travail; mais, même de ce point de vue, la preuve n'a apporté, à notre avis, aucun fait d'une gravité suffisante pour motiver un congédiement.

Si, en outre, le Tribunal tient compte de l'âge d'ALFRED COUTURE et de la durée exceptionnelle de ses états de service à l'Institut St-Joseph de la Délivrance, il apparaît encore plus nettement que le grief soumis par la partie syndicale à notre attention, à notre étude et à notre jugement, dans le cas de cet employé, est bien fondé.

En d'autres termes, il est, à notre avis, hors de tout doute que les causes invoquées au cours de la preuve par la partie patronale ne pouvaient justifier une sanction aussi radicale que le congédiement.

Arrivés à cette conclusion, les membres du Tribunal se sont posé la question suivante:

3—LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE A-T-IL JURIDICTION POUR DÉCIDER DES REMÈDES À APPORTER DANS LE CAS D'ALFRED COUTURE ?

L'arbitre syndical et le président sont d'avis qu'en vertu du paragraphe (e) de l'article intitulé: « Conciliation et arbitrage », de la convention liant les parties et en vigueur au moment où le grief s'est produit, le Tribunal a juridiction pour décider des remèdes propres à corriger le grief et la situation qui a pu en résulter.

Ce paragraphe (e) de l'article: « Conciliation et arbitrage », de la convention, se lit ainsi:

(e) — « La décision du Conseil d'arbitrage, unanime ou majoritaire, liera les parties et sera mise à effet et sera exécutoire dans les quatorze jours qui suivront la prononciation. »

Il résulte de cet article, comme du caractère même de la convention, que les parties par cet accord ont voulu que leurs difficultés soient réglées de manière définitive et complète. En effet, seule une sentence définitive et complète, de l'avis de ce Tribunal, peut être exécutoire.

En conséquence, étant donné que le grief, dans le cas d'ALFRED COUTURE, est jugé fondé et que son congédiement comme employé de l'Institut St-Joseph de la Délivrance est considéré comme non justifié, le Tribunal décrète, sous réserve de la dissidence de l'arbitre patronal, ce qui suit:

a) que l'Institut St-Joseph de la Délivrance reprenne à son service, dans les délais prévus pour l'exécution de la sentence, tels que stipulés par la convention collective liant les parties, M. Alfred Couture et le réinstalle à l'emploi qu'il occupait au moment du congédiement;

b) que l'Institut St-Joseph de la Délivrance paie à M. Alfred Couture le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été à l'emploi de l'Institut St-Joseph de la Délivrance depuis le jour de son congédiement jusqu'à la date de la prononciation de cette sentence, moins les salaires gagnés par Alfred Couture chez d'autres employeurs pendant le temps qui s'est étendu de son congédiement à la date de la prononciation de la sentence.

Au cours d'une séance régulière du Tribunal d'Arbitrage tenue en date du 8 février 1956, l'employé Alfred Couture a établi sous son serment qu'il avait ainsi gagné la somme de cinq cent

quatre-vingt-sept dollars et cinquante cents (\$587.50). D'autre part, le salaire qu'Alfred Couture aurait gagné s'il avait continué à être à l'emploi de l'Institut St-Joseph de la Délivrance, de la date du congédiement à la date de la prononciation de la sentence, s'établit comme suit, en tenant compte toutefois que l'Institut St-Joseph de la Délivrance a versé à Couture son salaire jusqu'au jour du congédiement plus le salaire d'une semaine:

1—du 25 novembre 1954 au 15 juin: 29 semaines à \$65.00 par semaine.	\$1,885.00
2—du 16 juin au 9 février: 35 semaines à \$66.00 par semaine (compte tenu du fait qu'en vertu de la convention régissant les mécaniciens de machines fixes le salaire a été haus- sé d'un dollar par se- maine.	\$2,310.00
Montant total	\$4,195.00
A déduire montant gagné par Couture.	\$ 587.50
Montant total <i>net</i> à payer par l'Institut St-Joseph de la Délivrance à Alfred Couture.	\$3,607.50

L'arbitre patronal, ne coucourant pas dans toutes les opinions et toutes les décisions exprimées ci-dessus, a annexé au présent rapport un exposé indiquant sa dissidence et les motifs de celle-ci.

En terminant, les membres du Tribunal tiennent à remercier les parties en cause, leurs procureurs et toutes les personnes qui ont été appelées à témoigner pour leur obligeance et pour leur entière collaboration au cours de notre travail. Le Tribunal tient à les féliciter de cet excellent esprit.

LE TOUT HUMBLEMENT SOUMIS

DONNE A QUEBEC,
ce 9ième jour de février 1956.

NOTES DE L'ARBITRE PATRONAL *

Le présent conseil d'arbitrage a été constitué par l'Ordinaire du Diocèse de Québec, conformément au paragraphe

* Me Jacques Flynn

(4) de la clause de conciliation et d'arbitrage que l'on trouve dans la convention collective régissant les parties. Il est peut-être utile de citer en entier cette clause:

« CONCILIATION ET ARBITRAGE:

Toute difficulté pouvant survenir entre l'Association Patronale ou l'un de ses membres et les Syndicats, ou l'un de leurs membres, sera soumise à la réglementation suivante :

(a) *La partie se croyant lésée en informera par écrit l'autre partie. Dans les sept (7) jours de la connaissance du différend, le Comité prévu à l'article 7 devra se réunir.*

(b) *Si le Comité ne s'est pas réuni dans les délais prévus plus haut ou si le Comité ne s'est pas entendu dans les (7) jours suivant la réunion du Comité, une demande sera faite à l'Ordinaire de Québec d'intervenir ou d'accorder à la partie qui se croit lésée, l'autorisation de recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage de la Loi des Relations Ouvrières de Québec, (chap. 162-a, S.R.Q. 1941) et de la Loi concernant les différends entre les Services Publics et leurs salariés, (chap. 318, George VI, 1944), ou de toute autre loi en vigueur.*

(c) *Dans les (7) jours qui suivent cette demande, l'Ordinaire de Québec interviendra en nommant un conciliateur ou accordera l'autorisation de recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage de la Loi des Relations Ouvrières. Si l'Ordinaire de Québec est intervenu et que la conciliation a échoué, un tribunal d'arbitrage devra être constitué tel que prévu au paragraphe (d) ou bien l'Ordinaire de Québec accordera l'autorisation de recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage de la Loi des Relations Ouvrières. Dans le cas où l'Ordinaire de Québec ne sera pas intervenu, soit dans les sept (7) jours qui suivent la demande d'intervention, soit dans le même laps de temps après la conciliation, par ce seul fait la partie qui se croit lésée se trouvera autorisée à recourir aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières.*

(d) *Si le tribunal est constitué par l'Ordinaire de Québec, il sera composé d'un arbitre désigné par l'Association Patronale, et d'un arbitre dé-*

signé par les Syndicats, et le président, à défaut d'entente entre les arbitres, sera nommé par l'Ordinaire de Québec dans les délais prévus par la Loi des différends ouvriers de Québec. Si le différend est référé aux lois civiles de la province, la conciliation et l'arbitrage se feront selon les dites lois.

(e) La décision du conseil d'arbitrage, unanime ou majoritaire, liera les parties et sera mise à effet et sera exécutoire dans les quatorze (14) jours qui suivront la prononciation de la sentence. »

Le Syndicat a soumis trois griefs concernant le congédiement de messieurs Alfred, Noël et Roméo Couture.

Alfred Couture, à l'emploi de l'Institut St-Joseph de la Délivrance de Lévis, depuis environ 4 ans, a été congédié le 18 novembre 1954. La lettre de congédiement indique que le renvoi est pour cause. Sans préjudice cependant, l'employeur qui verse une indemnité de vacance à laquelle il a droit et le salaire d'une semaine à titre de compensation filiale.

Noël Couture était à l'emploi de la même institution depuis environ 10 ans. Il est congédié en même temps que son père, Alfred Couture, et la lettre de congédiement est identique.

Quant à Roméo Couture, il fut congédié au mis d'avril 1954. L'Institut donne comme motif qu'on n'avait plus d'ouvrage pour lui. On lui verse également une indemnité de vacance et une semaine de salaire.

Lors de la première séance du conseil, le procureur du Syndicat a été invité à dire quelle clause de la convention l'employeur n'aurait pas respectée en congédiant les messieurs Couture. Il a répondu qu'aucune clause spécifique n'avait été violée et qu'il s'agissait simplement de savoir si l'Institut St-Joseph de la Délivrance avait eu raison de congédier les dits employés. Lors des plaidoiries cependant, le procureur du Syndicat a fait allusion à la clause intitulée "ANCIENNETÉ".

« ANCIENNETÉ :

Dans tous les cas de renvoi, de suspension ou de permutation d'une position à une autre, l'employeur devra considérer les facteurs suivants :

1—L'habileté, la capacité et la compétence;

2—La longueur de service continu;

3—Les charges familiales. »

Il faut noter tout de suite que la preuve apportée par le Syndicat a visé uniquement à contredire la preuve de l'employeur concernant les motifs du congédiement. En d'autres termes, le Syndicat n'a pas conduit sa cause comme si cette clause concernant l'ancienneté n'avait pas été respectée et en définitive, le Syndicat n'a pas tenté de prouver qu'on avait congédié les messieurs Couture pour donner leur emploi ou donner une promotion à des employés moins habiles, capables ou compétents ou ayant des états de service moins anciens.

Pour sa part, la partie patronale a prétendu que le présent conseil ne pouvait maintenir les griefs que s'il en venait à la conclusion que l'Institut ne s'était pas conformée à une clause quelconque de la convention collective. Le procureur patronal a insisté sur la clause intitulée "Renvoi et départ" et qui se lit comme suit:

« RENVOI ET DÉPART :

Tout employé régulier a droit à un pré-avis de sept (7) jours quand l'employeur veut le congédier, si ce n'est pour cause. De même, tout employé qui veut quitter le service de son employeur, doit donner un pré-avis couvrant la même période. »

De ce texte la partie patronale a conclu que même si l'Institut n'avait pas de cause valable pour congédier les employés, il avait tout de même satisfait aux exigences de la convention collective en versant aux employés congédiés une semaine de salaire.

Sous réserve de ces arguments de droit, la partie patronale a présenté sa preuve sur les circonstances et motifs des congédiements.

En conséquence, le conseil a la tâche de trancher les questions suivantes.

1—Le présent conseil peut-il être saisi d'un grief si aucune clause de la convention collective n'a été violée?

Pour répondre dans l'affirmative, la partie syndicale argumente que les mots "toute difficulté" au début de la clause

de CONCILIATION ET ARBITRAGE ne sont pas restrictifs et que par conséquent une partie peut faire un grief avec une difficulté qui serait en dehors des conditions de la convention collective. Elle ajoute que le conseil d'arbitrage devant juger suivant l'équité et la bonne conscience, il ne doit pas s'arrêter au texte de la convention.

Je ne puis me rendre à ce raisonnement. Je suis entièrement satisfait que les seules difficultés qui puissent être soumises à la conciliation et à l'arbitrage pendant la durée d'une convention, sont celles qui ont trait à l'observance ou à l'inobservance des termes ou de l'esprit de celle-ci. Autrement, il en résulterait des conséquences absurdes et l'inutilité même de la convention. Ainsi, si le Syndicat n'est pas satisfait des taux de salaire prévus par la convention, il pourrait demander à un conseil d'arbitrage de les hausser avant même que la convention n'expire. L'équité et la bonne conscience doivent servir de guide dans l'interprétation des clauses d'une convention collective. Elles ne peuvent cependant justifier d'établir des règles que n'a pas prévues la convention ou que la loi n'a pas édictées parce qu'alors elles deviendraient forcément des facteurs subjectifs.

J'en viens donc à la conclusion qu'un grief n'existe qu'en autant qu'on peut prétendre que la convention n'a pas été respectée.

2—Si les congédiements ont été faits sans cause valable, l'Institut a-t-il contrevenu à une clause de la convention ?

En examinant la preuve des motifs de l'employeur pour congédier les messieurs Couture, nous verrons s'il existait des causes valables pour ces renvois. Pour les besoins de la discussion, présumons que les messieurs Couture ont été congédiés sans cause. Il ne peut être question d'une violation de la clause d'ancienneté, en d'autres termes, qu'on leur ait préféré des employés qui avaient moins de droit qu'eux en vertu de cette clause, puisqu'aucune preuve à ce sujet n'a été fournie. Par contre, il est certain que l'employeur s'est conformé à la clause de « Renvoi et Départ » déjà citée.

Le procureur du Syndicat prétend qu'un employeur qui allègue cause pour un renvoi, mais qui ne réussit pas à l'établir, ne peut se prévaloir de la clau-

se intitulée « Renvoi et Départ ». Pour ce faire, d'après lui, la lettre de congédiement aurait dû spécifier qu'il n'y avait pas cause. Le moins que l'on puisse dire d'un tel argument, c'est qu'il est forcé.

Avec cette clause, l'employé a droit à un pré-avis de sept jours quand l'employeur veut le congédier sans cause. Pour cause, il n'est pas requis de lui donner un pré-avis. C'est là le sens du texte déjà cité et c'est d'ailleurs conforme à la règle du droit civil. Une partie à un contrat de louage de service pour une période indéterminée, peut le terminer sans cause par un pré-avis d'une semaine lorsque l'employé est payé à la semaine, de quinze jours s'il est payé deux fois par mois, et d'un mois s'il est payé mensuellement.

Bref, l'employeur dans le cas présent a dit aux messieurs Couture qu'il avait des motifs pour les congédier, mais que nonobstant ces motifs, il leur donnait une indemnité d'une semaine de salaire comme s'ils avaient été congédiés sans cause.

La convention n'a pas pour effet, sans texte à l'appui, de rendre perpétuel le contrat de louage des services des employés. Le Syndicat viendra-t-il dire qu'un employé ne peut quitter le service de son employeur que pour cause ?

La convention et la loi ayant été respectées, même si les renvois avaient été décidés par caprice nous ne pouvons intervenir. Indépendamment de la preuve sur les motifs des congédiements, j'aurais donc refuté les griefs.

3—En présumant que les congédiements n'étaient pas justifiés et violaient la convention, le présent conseil aurait-il le droit d'ordonner le réengagement des employés et d'adjuger sur le montant des dommages ou de l'indemnité auquel ceux-ci auraient droit ?

Le Syndicat demande en effet que les messieurs Couture soient réengagés et qu'on leur paie le salaire qu'ils auraient gagné depuis leur congédiement, sauf à déduire de ce montant les salaires gagnés ailleurs pendant la période. Le Syndicat croit que le conseil d'arbitrage pourrait rendre une telle décision, étant donné la large interprétation qu'il donne à la clause « Conciliation et arbitrage » et surtout parce que le dernier paragraphe de la clause prévoit que

la décision du Conseil d'Arbitrage « liera les parties et sera mise à effet et sera exécutoire dans les quatorze jours qui suivront la prononciation de la sentence ». Comment argumente-t-il ? Une sentence dit-il ne serait pas exécutoire dans le présent cas si le Conseil d'Arbitrage se contente de décider si le grief est bien ou mal fondé. Il est facile de répondre que la sentence selon le cas soumis peut bien ne pas avoir besoin d'être exécutée. Une sentence déclarant le grief mal fondé n'est pas exécutoire parce qu'elle n'a pas besoin de l'être.

Pour sa part, la partie patronale soumet que le conseil d'arbitrage ne peut aller au-delà d'une décision sur le bien ou le mal fondé d'un grief en empruntant les raisons exposées dans une décision arbitrale à l'égard d'un différend survenu entre le Syndicat National de Racine Réfrigérateur Inc. et la Compagnie Racine Manufacturing Company Limited. Cette décision rendue par Me André Montpetit, depuis juge de la Cour Supérieure, et Me Gérard Normandin, C.R., arbitre patronal, avec la dissidence de monsieur René Gosselin, arbitre syndical, tranche, à mon avis, la question de façon péremptoire.

En résumé, un conseil d'arbitrage doit son existence à la convention collective et c'est celle-ci qui lui donne juridiction. Or, comme dans le cas susmentionné, ni le contrat, ni les lois applicables ne nous donent juridiction pour ordonner le réengagement et adjuger un montant de dommages. Pour ma part, je considère qu'il me faudrait un texte spécifique pour ordonner le réengagement d'un employé et pour condamner l'employeur à payer des dommages. Que vaudrait d'ailleurs une décision dans ce sens ? Elle serait certainement inexécutoire. A mon avis, il appartiendrait à la Cour Supérieure dans le cas où un grief est jugé bien fondé de décider la compensation à laquelle l'employé lésé pourrait avoir droit.

On dira peut-être que la sentence du présent tribunal est finale au même point que celle d'un tribunal constitué en vertu de la Loi concernant les différends entre les services publics et leurs employés, et qu'en conséquence la sentence doit vider la question. Je ne souscris pas à cette proposition parce que même une sentence rendue par un tribunal de ce genre ne serait pas exécutoire si elle excédait sa juridiction. D'ailleurs, la

Cité de Québec a, à mon avis, justement refusé de se soumettre à une sentence arbitrale qui lui ordonnait de payer à un employé le salaire d'une fonction supérieure en alléguant que le tribunal n'avait pas juridiction et que la clause sur laquelle le Syndicat s'était appuyé était illégale et ultravires du conseil d'arbitrage qui l'avait insérée dans la convention collective. La Cour Supérieure est présentement saisie du litige et tant qu'elle n'aura pas rendu une décision contraire aux prétentions de la Cité, je resterai d'avis que celle-ci a raison.

Enfin, à supposer que nous aurions juridiction pour décider d'un remède dans le cas du congédiement injustifié, j'en viendrais à la conclusion que la convention collective qui régit les parties a déterminé que le seul remède était une indemnité d'une semaine de salaire. J'ai déjà indiqué plus haut mon interprétation de la clause touchant les renvois et les départs. Comme les messieurs Couture ont tous reçu une indemnité d'une semaine de salaire, ils ont d'avance été indemnisés même si l'on en vient à la conclusion qu'ils ont été congédiés sans motif valable.

4—Les motifs du congédiement sont-ils valables ? En d'autres termes, que doit-on répondre, si mettant de côté la loi et la convention, on nous demande : Auriez-vous congédié les messieurs Couture si vous aviez été leur employeur ?

L'examen de la preuve établit ceci : Roméo Couture a été congédié parce qu'on n'avait plus d'ouvrage pour lui. Le Syndicat n'a pas contredit la preuve à ce sujet.

Noël Couture a été congédié pour insubordination. La preuve est péremptoire et non contredite.

Quant à Alfred Couture, l'Institut a donné comme motif de son renvoi l'incompétence, la négligence et l'insubordination.

La preuve ne convainc pas de l'incompétence de Couture, mais elle établit certainement de la négligence et de l'insubordination. Il ressort de l'ensemble des témoignages que Couture en était arrivé à considérer le département dont il avait charge comme sa chose. Les témoignages des Révérendes Soeurs Ste-Délicie et Ste-Benoite établissent qu'il ne considérait pas les autorités de l'Ins-

titut comme compétentes pour lui donner des ordres et qu'il détestait que l'on engage des entrepreneurs de l'extérieur pour faire des travaux de réfection ou autres. Couture a admis ne pas avoir suivi les ordres. L'Institut a eu de la difficulté avec l'opération de l'incinérateur et du réfrigérateur parce que Couture refusait de suivre les instructions concernant leur entretien sous prétexte que M. Fournier, un ingénieur conseil à l'emploi des Soeurs de la Charité, n'était pas compétent. Soeur Ste-Délicie déclare que l'incinérateur a bien fonctionné du jour où elle en a confié la surveillance à un autre employé. Soeur Ste-Benoîte témoigne d'une situation à peu près identique pour le réfrigérateur. Certains entrepreneurs ont aussi prouvé que Couture était négligent dans l'entretien de la plomberie et de l'électricité. Le fait que Couture ait porté plainte au Département des Travaux Publics concernant certains travaux exécutés par monsieur Fournier en dit long sur l'état

d'esprit de cet employé. Il a été averti à maintes reprises d'avoir à collaborer avec l'Econome et de suivre ses ordres. On lui a laissé entendre qu'à défaut par lui de changer d'attitude, il risquait de perdre sa situation.

Il me paraît logique que l'employeur dans les circonstances relatées par la preuve ait jugé de le congédier.

Couture n'a à vrai dire pas contredit la preuve faite contre lui. Quand un employeur allègue insubordination, il me paraît suffisant pour lui de faire une preuve *prima facie* à cet égard. C'est son opinion en la matière qui doit prévaloir, si elle n'est pas clairement contredite, parce qu'après tout c'est lui qui détient l'autorité et qui doit juger comment il la fera respecter.

Pour tous ces motifs, j'en viendrais à la conclusion que les trois griefs sont mal fondés dans tous les cas.